

Article

« Le bilan de l'année 1969 en droit du travail français »

G. H. Camerlynck

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 25, n° 2, 1970, p. 369-375.

Pour citer cet article, utiliser l'information suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/028134ar>

DOI: 10.7202/028134ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

Le bilan de l'année 1969 en droit du travail français

G. H. Camerlynck

Cette nouvelle chronique, qu'assure le professeur G.H. Camerlynck, de la Faculté de droit et des sciences économiques de Paris, permettra au lecteur de faire le point de l'évolution annuelle du droit du travail français.

Ce système et l'aménagement juridique nord-américain des relations du travail, au départ si différents, commenceraient-ils à converger à certains égards? Acceptation, maintenant, par le premier, d'une présence syndicale dans l'entreprise; tendance plus accentuée, pour ce qui est du second, notamment au Québec, à la négociation par grands secteurs...

P. V.

INTRODUCTION

Les deux grandes sources de réforme, tendant par une action convergente vers le progrès social, ont été en premier en importance, la négociation collective, et ensuite l'intervention directe du législateur.

LE DROIT CONTRACTUEL COLLECTIF

1969 apparaît comme une année riche et bénéfique sur le plan de la négociation collective. D'une part à la suite des événements de mai 1968, le protocole de Grenelle du 27 mai, en dehors de satisfactions immédiates (notamment une augmentation substantielle du SMIG — salaire minimum interprofessionnel garanti — ainsi qu'une hausse généralisée des salaires consacrée rapidement par une multiplicité d'accords à l'échelon de la profession ou de l'entreprise)¹ avait à l'époque arraché au patronat — qui n'est aucunement tenu en droit français d'une obligation de négociateur de bonne foi — l'engagement à plus long terme de discuter et de conclure des accords collectifs concernant en particulier le problème majeur de l'emploi². D'autre part, plus récemment, le nouveau Gouvernement a

¹ Voir le remarquable ouvrage, *Bilan social de l'année 1968*, publié sous la direction de M. COHEN, *Revue pratique de droit social*, 1969.

² Le protocole de grenelle prévoyait également la réduction progressive de la durée du travail dans chaque branche d'industrie, avec compensation du salaire perdu, afin de parvenir à une semaine de 40 heures effectuées. Après l'important accord du 13 décembre 1968 dans la Métallurgie, le mouvement s'est poursuivi en 1969. (Ainsi l'accord signé dans l'Industrie du Pétrole, le 25 novembre 1969).

manifesté la volonté de poursuivre dans le cadre d'« une société nouvelle », une politique sociale de « contrats de progrès », dont l'Etat patron donnerait l'exemple — en demeurant dans la ligne de la « Participation », mot clef et leitmotiv de l'idéologie gaulliste.

Analysons rapidement les principales conventions conclues.

*L'accord national interprofessionnel du 10 février 1969
sur la sécurité de l'emploi.*

Le protocole de Grenelle du 27 mai 1968 prévoyait dans son paragraphe 6 que le C.N.P.F. (Conseil National du Patronat Français) et les confédérations syndicales se réuniraient avant le 1^{er} octobre en vue de rechercher un accord en matière de sécurité de l'emploi. Après de longues et difficiles tractations, l'accord est finalement intervenu entre le C.N.P.F. et toutes les confédérations représentatives. Il marque une date capitale par sa généralité exceptionnelle d'application — il est à la fois national et interprofessionnel — et par son contenu original qui le met à l'avant garde de l'évolution contemporaine en matière de politique de l'emploi.

Se trouve consacré et mis en œuvre le principe nouveau d'une double responsabilité de la profession ainsi que du chef d'entreprise, qui ne sauraient désormais se désintéresser du sort des travailleurs mis en chômage, et sont tenus de jouer un *rôle actif* dans la politique de l'emploi.

Méritent d'être signalés :

Titre I de l'Accord:

**LA GÉNÉRALISATION DE COMMISSIONS PARITAIRES
DE L'EMPLOI**

Ces commissions professionnelles instituées à l'échelon national et régional auront pour tâche d'information réciproque des parties signataires ; l'étude de la situation et de l'évolution de l'emploi ; la participation à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, la recherche de solutions en accord avec les pouvoirs publics ; l'examen, en cas de licenciements collectifs, des conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation.

Titre II:

**L'INFORMATION ET LA CONSULTATION DU COMITÉ
D'ENTREPRISE SUR LES PROJETS DE LICENCIEMENTS
COLLECTIFS POUR RAISONS ÉCONOMIQUES**

Pareille obligation est certes déjà prévue par l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise (article 33) depuis la réforme apportée par la loi du 18 juin 1966. Mais l'accord complète et précise les prescriptions légales, concernant notamment le délai qui doit être respecté entre la consultation du comité d'entreprise et la décision patronale défini-

tive: de 8 jours à un mois suivant l'importance numérique du licenciement-délai prolongé (de 1 à 3 mois) quand cette mesure est la conséquence d'une fusion ou concentration d'entreprises.

Titre III:

LES GARANTIES PRÉVUES EN CAS DE MUTATIONS ET LICENCIEMENTS COLLECTIFS D'ORDRE ÉCONOMIQUE

L'entreprise doit tout d'abord par une saine gestion prévisionnelle du personnel, s'efforcer de *prévenir* les licenciements: mutations internes (avec octroi d'indemnités dégressives en cas de déclassement), jeux des départs naturels (retraite) ou volontaires. Quand le licenciement est inévitable, l'entreprise doit rechercher *activement* les possibilités de reclassement, ainsi que les moyens éventuels de formation et de reconversion, et en informer le comité d'entreprise. Elle doit elle-même prendre contact et provoquer la prise en charge des intéressés par les Caisses du régime conventionnel complémentaire de l'indemnité de chômage, proportionnelle au dernier salaire (s'ajoutant à la modeste indemnité légale forfaitaire).

Les salariés congédiés bénéficieront enfin d'une priorité éventuelle de réembauchage dans l'entreprise pendant un an.

La mise en oeuvre effective de l'Accord national du 10 février 1969 doit être envisagé par voie de convention collective à l'intérieur de chaque profession. Ainsi a été conclu le 30 septembre 1969 un accord sur l'emploi dans la métallurgie intéressant environ 2 millions 400.000 salariés.

L'ACCORD DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU 10 SEPTEMBRE 1969

L'accord relatif à la revalorisation des carrières des fonctionnaires des catégories C et D (les plus modestes) a été signé le 10 octobre 1969 par F.O., la C.F.D.T., la C.F.T.C., la C.G.C. et la Fédération de l'Éducation Nationale. Sa conclusion souligne le caractère artificiel et dépassé du régime français de la convention collective mis en place par la loi du 11 février 1950, qui exclut en principe de son champ d'application la fonction publique et le personnel des entreprises publiques dites à statut. La pression syndicale a imposé la négociation dans le secteur public, et la conclusion d'accords, même si ceux-ci se traduisent juridiquement ensuite par des « décisions » gouvernementales.

Par une stipulation remarquable et qui a motivé le refus de la C.G.T. — le droit français ne consacrant pas la notion de « devoir de paix » — les syndicats signataires se sont engagés, pendant les quatre années prévues pour l'application par tranches, du reclassement, à ne pas remettre en cause les modalités fixées, tout en conservant par ailleurs leur liberté d'action.

LA CONVENTION SALARIALE D'E.G.F. (Électricité et Gaz de France)

Dans ce secteur vital de l'énergie, intéressant un nombre élevé de salariés, le 10 décembre 1969 un accord était signé par la plupart des organisations syndicales représentatives: C.F.D.T., C.F.T.C., F.O. et U.N.C.M. (Union des cadres et de la maîtrise). Cette convention conclue pour une durée de deux ans apparaît remarquable à un double point de vue:

- 1°) Concernant la rémunération, celle-ci évoluera désormais en fonction de deux facteurs: l'accroissement de la production totale française corrigée par l'augmentation des prix — qui assure ainsi la part qui revient aux agents de l'E.G.F. sur le plan de la parité nationale d'une part; un facteur spécifique, tenant à la prospérité de l'entreprise d'autre part. On « déconnecte » ainsi E.G.F. des autres entreprises publiques.
- 2°) En contre partie les syndicats s'engagent pendant la durée de l'accord à ne pas entrer en conflit avec les directions sur les problèmes de salaires. Ils conservent cependant la possibilité de dénoncer l'accord, mais avec un préavis de 3 mois.

L'étape modeste ainsi accomplie dans la voie d'une politique contractuelle véritable, avec respect réciproque des engagements souscrits par les parties pendant un objet limités, a été proclamé sans discrétion, comme une victoire par le Gouvernement.

La C.G.T. — dont le refus de signer s'est trouvé ultérieurement confirmé par le personnel à la suite d'un référendum, s'y est opposé pour des raisons de principe.

ACCORDS DE PARTICIPATION AUX RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE

Une ordonnance du 17 août 1967 a rendu obligatoire — en l'assortissant d'importants dégrèvements fiscaux — la participation aux fruits de l'expansion des entreprises de plus de 100 salariés (autofinancement par voie de réinvestissement des bénéfices). La mise en oeuvre effective de ses dispositions devait être assumée par voie d'accord entre les intéressés sous forme de convention collective ou d'accord d'entreprise conclu avec les organisations syndicales, ou d'accord avec le comité d'entreprise. Ces accords ont pour objet d'adapter et d'aménager l'une des diverses formules offertes à leur choix: soit la remise d'actions ou d'obligations de la Société ou l'ouverture d'un compte courant, soit la remise de titres SICAV (Sociétés d'Investissement à Capital Variable), soit la participation à un plan d'épargne en l'absence d'autofinancement.

L'année 1969 a été l'an I de l'application de l'ordonnance. Le démarrage en a été très lent³ par suite notamment de l'hostilité de grandes confédérations ouvrières qualifiant la participation de « mythe » ou même de

³ Au 1er octobre 1969 4,300 entreprises occupant environ 2 millions de salariés.

« duperie grossière » (C.G.T.). Le rythme des signatures s'est toutefois notablement accéléré en fin d'année ⁴, afin d'éviter la pénalisation prévue par l'ordonnance en cas d'absence d'accord (régime légal obligatoire de participation, moins favorable à la fois pour l'employeur et le personnel).

LES RÉFORMES LÉGISLATIVES

La fin de l'année 1968 avait été marquée, on s'en souvient, par l'adoption d'une réforme capitale et que le Gouvernement s'était formellement engagé à promouvoir dans le Protocole de Grenelle, après consultation des organisations patronales syndicales et ouvrières: la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises. Désormais tout syndicat représentatif — dont l'employeur pouvait auparavant ignorer l'existence sauf clause particulière d'un accord collectif se voit reconnaître droit de cité dans l'entreprise. Chaque syndicat représentatif a le droit d'organiser une section dans l'entreprise et de désigner des délégués, avec droit de collecte des cotisations, d'affichage, de diffusion de publications, de réunions et d'utilisation d'un local. Délégués syndicaux bénéficiant par ailleurs d'un temps payé pour l'exercice de leur activité et d'une protection contre le licenciement (voir *infra* I).

Le bilan législatif de l'année 1969 apparaît plus modeste. Deux réformes néanmoins méritent d'être signalées, moins par leur importance intrinsèque que par l'orientation qu'elles traduisent.

LA LOI DU 13 NOVEMBRE 1969 TENDANT À RENFORCER LA PROTECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ENGAGÉS PAR UN CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

D'apparence modeste et à objectif technique limité, la réforme opérée n'en demeure pas moins très significative de l'évolution contemporaine du droit du travail. Elle se situe en effet au point de convergence de deux grands courants.

1°/L'un tend vers la protection spécifique indispensable des représentants du personnel contre un licenciement de la part d'un employeur. L'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise (art. 22) et la loi sur les délégués du personnel (art. 16) imposent à l'employeur qui envisage de licencier un représentant du personnel de solliciter l'autorisation du comité d'entreprise et à défaut l'assentiment de l'Inspecteur du Travail. L'expérience et de nombreux litiges ont fait ressortir l'insuffisance du dispositif légal qui a dû être perfectionné (ordonnance d'un décret du 7 janvier 1959): extension aux anciens représentants du personnel après expiration de leur mandat, ainsi qu'aux candidats, procédure entourée de garants concernant l'audition de l'intéressé par le Comité d'entreprise, le vote secret, la saisie et l'enquête de l'Inspecteur du Travail, les voies de recours contre la décision prise.

⁴ Ainsi fin décembre l'accord Peugeot intéressant 50,000 salariés.

Plus récemment la loi capitale du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises étendait le bénéfice de la procédure légale protectrice aux délégués syndicaux (art. 13).

La nouvelle loi a elle aussi pour objet de remédier à une faille du dispositif en visant le cas de représentants du personnel ou de délégués syndicaux titulaires d'un contrat à durée déterminée.

2°/En effet, en principe et traditionnellement, le refus de renouvellement d'un contrat à durée déterminée par l'employeur ne vaut pas « licenciement ». Il y a expiration automatique par l'arrivée du terme. Peu importait donc que le salarié soit représentant du personnel, l'employeur n'avait aucune autorisation à solliciter.

Mais — et c'est là le second courant signalé — au fur et à mesure que la rupture du contrat à durée indéterminée, singulièrement le licenciement par l'employeur, se trouvait entouré de garanties par la loi ou la convention collective (délai congé, indemnité de licenciement pour ancienneté, dommages intérêts en cas de rupture abusive), la jurisprudence et le droit contractuel collectif s'efforçaient par diverses techniques ⁵ d'en étendre le bénéfice aux salariés dont le contrat à durée déterminée n'était pas renouvelé. Consacrant cette assimilation à un licenciement du non renouvellement du contrat de travail à durée déterminée d'un représentant du personnel ou d'un délégué syndical, la nouvelle loi exige préalablement de l'employeur le respect de la procédure de consultation du Comité d'Entreprise et de l'Inspecteur du Travail.

LA LOI DU 26 DÉCEMBRE 1969 RELATIVE À LA SITUATION JURIDIQUE DES ARTISTES DU SPECTACLE ET DES MANNEQUINS

A la demande des intéressés eux-mêmes le droit du travail contemporain tend d'une part, par une action conjuguée de la loi et de la jurisprudence, à consacrer une notion de plus en plus extensive de la qualité de travailleurs salariés afin d'étendre par là même le domaine d'application d'une législation protectrice; d'autre part, compte tenu du particularisme de certaines activités professionnelles marginales ainsi assimilées, à doter leurs titulaires d'un statut adapté et privilégié.

Caractérisent notamment une telle évolution la loi du 29 mars 1935 sur les journalistes professionnels (art. 29b et suiv. du L. I^{er} du Code du

⁵ Ainsi la stipulation par la convention collective d'une notification nécessaire avec préavis de la volonté de ne pas renouveler; une jurisprudence récente bénéfique, peu soucieuse d'orthodoxie juridique, mais qu'inspire une saine compréhension des exigences d'une politique efficace de garantie de l'emploi considère que la clause de tacite reconduction insérée dans le contrat original, ou même le simple renouvellement ultérieur effectif, transforme les contrats à durée déterminée successifs en un « ensemble à durée déterminée » imposant à l'employeur qui décide de ne pas renouveler le respect du préavis. De même la jurisprudence a parfois reconnu que le salarié pouvait réclamer l'indemnité de licenciement ainsi que des dommages intérêts pour non renouvellement abusif: cf notre *Contrat de travail* n. 267, p. 446, t.l. de *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1968.

travail), la loi du 18 juillet 1937 (modifiée le 7 mars 1957) sur les représentants de commerce (art. 29k et suiv.), la loi du 26 juillet 1957 sur les travailleurs à domicile.

Les uns et les autres sont désormais des salariés, avec un statut particulier assurant notamment le paiement de l'indemnité de licenciement au journaliste, de l'indemnité de clientèle au représentant, d'un salaire minimum au travailleur à domicile.

La loi du 26 décembre 1969 relative à la situation juridique des artistes du spectacle et des mannequins illustre parfaitement cette double tendance.

Tout d'abord, afin de couper court aux discussions et incertitudes concernant la qualité de travailleur indépendant ou au contraire salarié des intéressés, l'article premier institue une véritable *présomption légale de salariat*: tout artiste du spectacle qui se produit est présumé être lié à l'entrepreneur par un contrat de louage de services. Peu importe la liberté d'expression dont jouit l'artiste, la propriété du matériel, le concours que lui apportent une ou plusieurs personnes pour le seconder, ainsi que le mode et le montant de la rémunération (il en est de même du mannequin). La présomption est donc très difficile à combattre dès l'instant où l'artiste n'est pas inscrit au registre du commerce.

Mais les formes modernes de diffusion par voie d'enregistrement de la prestation de travail de l'artiste de spectacle, titulaire à ce titre de ce qu'on appelle un droit « voisin » de celui de la propriété littéraire et artistique, se traduisant par la perception de « royalties », posaient un problème délicat, et que la législation française n'avait pas résolu.

Condamnant la jurisprudence de la Cour de Cassation qui en présence d'un artiste lié par contrat de travail considérait les royalties comme constituant purement et simplement une forme de salaire, l'article 2 de la loi adopte la solution remarquable suivante:

« N'est pas considéré comme salaire la rémunération due à l'artiste ou au mannequin à l'occasion de la vente ou de l'exploitation de l'enregistrement de son interprétation, exécution ou présentation par l'employeur ou tout autre utilisateur dès que la présence physique de l'artiste ou du mannequin n'est plus requise pour exploiter ledit enregistrement et que cette rémunération n'est en rien fonction du salaire reçu pour la production de son interprétation, exécution ou présentation, mais au contraire fonction du produit de la vente ou de l'exploitation dudit enregistrement. »

L'artiste du spectacle relèvera à titre de travailleur salarié du Code du Travail et percevra un salaire, un cachet (dont un accord collectif récemment passé dans la profession impose dans tous les cas le versement). Ce peut être sa seule rémunération s'agissant par exemple d'un musicien d'orchestre participant à un enregistrement sur disque.

Quant aux royalties généralement perçues en outre par l'artiste soliste, elles échappent entièrement au droit du travail ainsi qu'à l'assiette des cotisations au régime général de Sécurité Sociale.